



Prévenir la pénibilité au travail

QUELLES ACTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

IRT Aix-Marseille université



Le nouveau dispositif de lutte contre la pénibilité mis en place par le législateur en 2010-2011 est susceptible de donner un nouveau souffle à la prévention des risques professionnels dans les entreprises.

Ce document est le produit de la collaboration entre l'Institut Régional du travail d'Aix en Provence (Université Aix Marseille) et de la DIRECCTE PACA. Il s'agit d'un guide méthodologique destiné aux représentants du personnel, délégués syndicaux et/ou membres de CE et CHSCT.

Nous avons souhaité que ce guide permette aux représentants du personnel de s'approprier les aspects juridiques et pratiques relatifs à la négociation d'accords et le suivi de plan d'action sur la pénibilité au travail. Plus largement, il s'agit aussi d'un outil d'aide aux I.R.P pour resituer la lutte contre la pénibilité dans une stratégie d'action de la prévention des risques professionnels.

En vous en souhaitant un bon usage,

Mario Correia - Directeur de l'Institut Régional du Travail d'Aix en Provence

Et

Vincent Tiano - Directeur du travail en charge du pôle Travail, Unité territoriale des Bouches du Rhône de la DIRECCTE PACA

Sommaire

Préambule	3	La mobilisation des représentants du personnel	12
Les obligations des employeurs	4	1. Construire une stratégie pour réduire la pénibilité	12
1. Prévenir la pénibilité : une obligation générale de prévention	4	Des préalables	
L'évaluation des risques : un préalable à l'identification des facteurs de pénibilité		S'appuyer sur l'expérience des salariés	
Planifier et programmer les actions de prévention		Analyser les situations pénibles : une mission nouvelle pour le CHSCT	
Préserver la santé, prévenir la pénibilité : une obligation de résultat pour toutes les entreprises	5	Mobiliser les autres partenaires de la prévention	13
Assurer la traçabilité de l'exposition aux facteurs de pénibilité pour tous les salariés concernés : la fiche individuelle de prévention des expositions «fiche de prévention»		2. Agir sur le terrain : éléments de méthode	15
La pénibilité : de quoi parle-t-on ?	6	Construire une démarche d'inspection orientée vers la pénibilité	
Facteurs de pénibilité : Une liste non limitative	7	Préparer l'inspection : Inspecter n'est pas visiter	
2. Conclure un accord ou établir un plan d'action contre la pénibilité : des obligations renforcées pour certaines entreprises	8	Passer par l'analyse du travail pour identifier les risques	
Les entreprises concernées		Les suites à donner : « raisonner prévention »	
La qualité du dialogue social : un gage d'efficacité		Analyser les postes et les situations de travail	
Conclure un accord ou établir un plan d'action : un prolongement du programme annuel de prévention	9	L'étude de poste	
Accord ou plan d'action		L'analyse du travail	
Un diagnostic préalable		S'appuyer sur les documents relatifs à l'évaluation et à la prévention des risques	16
Des thèmes obligatoires	10	Le document unique d'évaluation des risques (DUERP) : en amont et en aval du diagnostic pénibilité	
Des objectifs chiffrés mesurés par des indicateurs		Le rapport annuel au CHSCT et le PAPRI Pact	
La détermination des seuils d'assujettissement de l'entreprise : un enjeu essentiel		La fiche d'entreprise : une aide précieuse pour le diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise	17
Comment calculer l'effectif de l'entreprise ?		Les fiches individuelles de prévention des expositions	
Comment calculer la proportion de 50% de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ?		La liste des salariés exposés aux agents chimiques (R4412-40)	
Le contrôle de l'inspection du travail	11	Les informations sociales de l'entreprise	
		Références bibliographiques et internet	19
		Cette brochure et les documents complémentaires auxquels elle fait référence sont téléchargeables sur le site de l'IRT à l'adresse suivante : http://www.univmed.fr/fr/irt/accueil .	

Cette brochure a été réalisée avec la participation de Jean-Louis Vayssière, expert auprès des CE et CHSCT.

Les risques professionnels sont une actualité permanente dans les entreprises. En 2010, l'Assurance Maladie – Risques Professionnels a reconnu et pris en charge plus de 1,2 million de sinistres (accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles) dont près de 800 000 ayant entraîné un arrêt de travail.

- Depuis plusieurs années, le nombre de travailleurs souffrant de troubles musculo-squelettiques augmente en Europe. En France, les troubles musculo-squelettiques (TMS) occupent la première place dans le classement des maladies reconnus d'origine professionnelle (85 % des maladies professionnelles).
- Sur la période 2003-2009, le nombre de cancers reconnus d'origine professionnelle a progressé de 40 %. En moyenne, sur les 5 dernières années, 1670 de ces cancers sont pris en charge chaque année par l'Assurance Maladie – Risques Professionnels.
- Le renforcement des risques psycho-sociaux (RPS) met en question le travail lui-même (Cohésion des collectifs de travail, relations de travail, maîtrise de l'activité, rythmes de travail...).
- L'externalisation de certaines tâches, fonctions et services se traduit par un développement de la sous-traitance du risque, notamment en direction des PME/PMI et des intérimaires.
- Certains dispositifs RH focalisent les questions de santé : la politique de rémunération et de motivation du personnel pose la question de l'évaluation du travail et de la reconnaissance des efforts fournis par les salariés...

Dans ce contexte, le report de l'âge légal de départ en retraite, des salariés plus longtemps au travail, des carrières plus longues, des mobilités géographiques et professionnelles accentuées... posent directement l'enjeu de la réparation pour les salariés exposés à des risques professionnels durables et à effets différés. La transformation du travail doit se traiter également sur le champ de la prévention des risques, notamment dans une logique de parcours professionnel, mêlant des dimensions physiques, cognitives et psychiques.

La loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 a introduit de nouvelles dispositions visant à prévenir spécifiquement la pénibilité au travail. Ces nouvelles dispositions sont codifiées dans le Code du Travail et le Code de la Sécurité Sociale (voir bibliographie en annexe). Il s'ouvre ainsi, dans toutes les entreprises, un champ nouveau de confrontation et de négociation qui renforce le dispositif de prévention des risques professionnels, en généralisant l'obligation de prévention de la pénibilité.

Dans les entreprises, la pénibilité est un domaine nouveau de débat. C'est une notion complexe (détermination de la durée à ne pas dépasser pour rester en bonne santé, effet différé de certaines expositions, reconstitution du parcours professionnel...). La concertation entre les partenaires sociaux est une des clés de la réussite de la prévention de la pénibilité. Cela nécessite un dialogue social équilibré qui demande une implication forte des représentants du personnel et la mise en œuvre d'une stratégie qui articule à la fois ce que la loi rend possible, le suivi des plans d'actions que tout employeur doit mettre en œuvre, et l'expérience des salariés.

Cette brochure s'adresse à tous les salariés et à leurs représentants. Pour ceux dont l'entreprise relève des obligations renforcées liées à l'importance de certains risques professionnels, il s'agira de parfaire leur connaissance des nouveaux dispositifs légaux et des processus de négociation et de suivi.

Pour les autres, il s'agira de porter le débat au sein de leur entreprise afin que la prise en charge de la pénibilité soit partout effective.

Pour tous, l'enjeu est d'élargir les dispositifs qui permettront de préserver la santé et la sécurité des salariés, et d'améliorer leurs conditions de travail.

Les obligations des employeurs

1. Prévenir la pénibilité : une obligation générale de prévention

L'évaluation des risques : un préalable à l'identification des facteurs de pénibilité

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, l'employeur « évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. »

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :

- des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé ...);
- des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes ...):

- régulièrement, au moins une fois par an ;
- lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques ;
- à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail ;
- lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité ...

Pour être efficace, l'évaluation des risques doit combiner trois approches :

- une **approche médicale** qui permet d'appréhender les effets sur la santé des travailleurs exposés à un risque, ou un cumul d'expositions à une pluralité de risques,
- une **approche technique** qui permet de prendre en compte les normes, les règles quant aux caractéristiques requises des machines, des installations, de l'outillage, des postes, des bâtiments, le cas échéant, des protections individuelles,
- une **approche par l'organisation** du travail qui va apporter des éléments sur les conditions de réalisation du travail, les relations de travail, les savoir-faire de prudence, les représentations des salariés par rapport aux risques.

Le rôle du service de santé au travail et des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels est essentiel. Les résultats de l'évaluation des risques sont obligatoirement consignés dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Planifier et programmer les actions de prévention

A la suite de cette évaluation, l'employeur « met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'employeur intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ». (L4121-3)

L'évaluation des risques donne lieu à la mise en œuvre d'actions de prévention. Celles-ci impliquent :

- l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels, d'information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun, et de formation à la sécurité ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
- la prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail ...);
- l'amélioration des situations existantes.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRI Pact) doit être établi. Ce programme, ainsi que le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, sont présentés pour avis au moins une fois par an au CHSCT (ou à défaut aux délégués du personnel).

Les 9 principes généraux de prévention (L4121-2 du code du travail)

- 1 - Éviter les risques** : Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.
- 2 - Évaluer les risques** : Apprécier leur nature et leur importance, notamment lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.
- 3 - Combattre les risques à la source** : Intégrer la prévention le plus en amont possible, dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail.
- 4 - Adapter le travail à l'homme** : Concevoir les postes, choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour réduire les effets du travail sur la santé.
- 5 - Tenir compte de l'état d'évolution de la technique** : Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.
- 6 - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins** : Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- 7 - Planifier la prévention** : Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement.
- 8 - Prendre des mesures de protection collective** : Utiliser des équipements de protection individuelle uniquement en complément des protections collectives ou à défaut de protection collective efficace.
- 9 - Donner les instructions appropriées aux travailleurs** : Donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.

Préserver la santé, prévenir la pénibilité : une obligation de résultat pour toutes les entreprises

La jurisprudence met à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat «notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés dans l'entreprise [et] que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, (...) lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver» (cass.soc.28/2/2002 et 11/4/2002).

L'obligation de prévention de la pénibilité concerne l'ensemble des entreprises françaises. Elle vient en effet compléter les principes généraux de prévention définis dans le Code du travail :

Article L. 4121-1 : "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail..."

L'obligation de prendre en compte la pénibilité s'impose ainsi à tous les employeurs, quel que soit la taille de leur entreprise et leur secteur d'activité. Selon la nature et l'ampleur des risques, les contraintes et les sanctions peuvent différer.

Assurer la traçabilité de l'exposition aux facteurs de pénibilité pour tous les salariés : la fiche individuelle de prévention des expositions

L'employeur doit établir une **fiche individuelle de prévention des expositions** (Article L.4121-3-1) pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés :

- à des contraintes physiques marquées,
- à un environnement physique agressif,
- ou à certains rythmes de travail ...

susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé (voir plus loin le détail de ces facteurs de risques).

La fiche individuelle de prévention des expositions doit indiquer :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Les obligations des employeurs

1. Prévenir la pénibilité : une obligation générale de prévention

Cette **fiche individuelle de prévention des expositions** est communiquée :

- au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur (L.4624-2) qui suit le salarié tout au long de son parcours professionnel.
- au salarié qui la demande. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. De plus, une copie lui est remise à son départ de l'établissement.

Le dossier médical en santé au travail (DMST)

Il peut être défini (Cf. Recommandations de la Haute Autorité de santé publiées dans DMT INRS 2009) comme le lieu de recueil et de conservation des informations socio-administratives, médicales et professionnelles, formalisées et actualisées, nécessaires aux actions de prévention individuelle et collective en santé au travail, enregistrées, dans le respect du secret professionnel, pour tout travailleur exerçant une activité, à quelque titre que ce soit, dans une entreprise ou un organisme, quel que soit le secteur d'activité. Il doit notamment aider le médecin du travail à apprécier le lien entre l'état de santé du travailleur et le poste et les conditions de travail, pour proposer des mesures de prévention et d'aménagement. Il doit participer à la traçabilité des expositions professionnelles.

Les informations contenues dans la fiche individuelle de prévention des expositions sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

Il n'y a pas de condition d'effectif, ni de proportion de travailleurs exposés aux facteurs de pénibilité à atteindre pour que cette fiche de prévention des expositions soit établie. Elle est donc une obligation pour tous les salariés exposés, dans toutes les entreprises.

La complexité de la prévention des risques professionnels des salariés intérimaires

Le rôle et les missions des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels sont définis par le Code du travail. Leur action concerne non seulement les salariés de l'entreprise mais aussi les intervenants **d'entreprises extérieures**, y compris les travailleurs intérimaires.

La question de la pénibilité pour les salariés en situation d'intérim est complexe. Elle doit tenir compte à la fois des situations multiples de travail dans lesquelles ils sont insérés (missions successives, changement de lieu de travail, ...), des conditions spécifiques dans lesquelles ils réalisent leur travail (co-activité, délais contraints, ...) et des risques identifiés des tâches qui leurs sont confiées (expositions CMR, chaleur, bruit, manutentions, ...).

Cette complexité renvoie d'une part à la prévention des risques professionnels en situation changeante et instable, d'autre part à la traçabilité des expositions en cas de maladie professionnelle et de situation de réparation.

Les conséquences à court et long terme sont de plusieurs ordres : la répartition du dossier médical entre plusieurs médecins qui rend difficile sa consolidation ; la diffusion de l'information entre les acteurs concernés ; la reconstitution du passé professionnel des salariés intérimaires et des expositions successives qu'ils ont subies. . .

La pénibilité : de quoi parle-t-on ?

La pénibilité est complexe à définir. Elle peut résulter à la fois :

- d'une difficulté croissante à tenir son poste de travail notamment durant les dernières années de vie professionnelle
- des difficultés à travailler en raison d'un état de santé déficient en rapport ou non avec son parcours professionnel
- des contraintes potentiellement pathogènes ou invalidantes à long terme que le salarié subit dans son travail.

C'est à cette dernière approche que le code du travail se réfère : « la pénibilité est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, liée à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé » (Articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du code du travail).

Le code du travail définit 10 facteurs de risques regroupés dans les trois thèmes mentionnés :

- **des contraintes physiques marquées**
 - manutentions manuelles,
 - postures pénibles,
 - vibrations ;
- **un environnement physique agressif**
 - exposition à des agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées,
 - milieu hyperbare,
 - bruit,
 - températures extrêmes ;
- **certains rythmes de travail**
 - travail de nuit,
 - travail posté en équipes successives alternantes,
 - travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Selon la loi, c'est l'exposition à l'un de ces dix facteurs de risques qui impose à l'employeur d'établir une fiche de prévention des expositions. La fiche est délivrée même s'il existe des dispositifs de protection collective.¹

Facteurs de pénibilité : Une liste non limitative

La liste ci-dessus des facteurs de pénibilité énumérés réglementairement constitue un cadre minimal qui laisse la possibilité d'intégrer d'autres facteurs.

En effet, d'autres approches de la pénibilité existent, qui peuvent venir enrichir le débat social dans l'entreprise. Elles sont plus larges que la définition légale et insistent d'une part sur les organisations du travail et leurs dimensions psychiques, relationnelles et éthiques, et d'autre part sur les effets de la combinaison d'expositions diverses, susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

- « La pénibilité au travail est le résultat de sollicitations physiques ou psychiques qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale, sont excessives en regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé et l'espérance de vie d'un travailleur ». (Rapport Poisson, Assemblée Nationale, 2008)
- « L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé lié au travail qui dépend du cumul et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail qui peuvent être de natures diverses : des situations d'hyper sollicitation physique, cognitive et/ou psychique, des situations répétées d'activités empêchées, des activités entraînées, des situations d'hypo sollicitation, des expositions à des nuisances physico-chimiques, à mettre en lien avec un processus de construction de la santé par des régulations, des marges de manœuvre (collectif, expérience, ...) et des facteurs de construction (sens, utilité, métier...) (coll. Etudes et Documents : usure professionnelle ANACT 2010).
- « Les négociations de branches ou d'entreprises qui vont s'ouvrir doivent prendre en compte les organisations du travail, les modes de management, la place des salariés dans les modes de production et les inégalités femmes/hommes. Elles doivent permettre d'allier prévention, aménagement des carrières professionnelles et réparation avec une juste compensation des conséquences de la pénibilité sur l'espérance de vie (déclaration intersyndicale du 30 mars 2011 relative à la pénibilité).»

Certains accords signés dans des entreprises montrent que d'autres facteurs de pénibilité, non énumérés dans le code du travail, peuvent être retenus, notamment les Risques Psycho-Sociaux qui, dans tous les secteurs et pour certains de manière amplifiée, sont un facteur majeur de pénibilité. Leur prise en compte est un enjeu majeur que la négociation peut permettre d'intégrer.

Exemple de facteurs de pénibilité négociés dans le cadre d'accords sur la pénibilité :

- Prise en compte des sollicitations psychiques et du stress au travail
- Prise en compte de facteurs à effets différés et dont les effets sont réversibles
- Prise en compte d'horaires contraignants autres que le travail de nuit et le travail par équipe
- Exposition aux intempéries
- Métiers nécessitant de la vigilance
- Prise en compte des métiers itinérants et de la fréquence des longs déplacements
- Référence aux valeurs limites proposées par la normalisation (exemple NFX 35-109 pour le port de charges) lorsqu'elles sont plus favorables que les valeurs maximales du code du travail

Les obligations des employeurs

2. Conclure un accord ou établir un plan d'action contre la pénibilité : des obligations renforcées pour certaines entreprises

Doivent nécessairement négocier et conclure un accord ou mettre en place un plan d'action contre la pénibilité les entreprises qui comptent au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), et dont 50 % d'entre eux sont exposés à au moins un des facteurs de pénibilité énoncés dans le code du travail. Ces seuils excluent un nombre important d'entreprises dans lesquelles les facteurs de pénibilité pèsent néanmoins sur la santé des salariés qui y travaillent. Cependant, une entreprise qui emploie moins de 50 salariés ou qui serait en deçà du seuil de 50 % de salariés exposés à un facteur de pénibilité doit prendre en compte, dans son document unique d'évaluation des risques et dans sa programmation de la prévention, la prise en charge de la pénibilité au titre des principes généraux de prévention et de ses obligations de résultat, en matière de santé et de sécurité de ses salariés. En outre, rien n'interdit aux représentants du personnel d'y négocier un accord.

Les entreprises concernées

Source : Circulaire DGT 28/10/11	L'entreprise n'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus
L'entreprise a moins de 50 salariés (et proportion de 50% atteinte)	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action (mais accord de branche)	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés (et proportion de 50% atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action sauf en présence d'un accord de branche étendu.		
L'entreprise emploie 300 salariés et plus (et proportion de 50% atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action même en présence d'un accord de branche étendu.	Sans objet	

Nota : Un accord de branche étendu est un accord collectif négocié par les partenaires sociaux d'une même branche d'activités et dont l'exécution est rendue obligatoire à toutes les entreprises de la branche par un arrêté d'extension du Ministère du Travail.

La qualité du dialogue social : un gage d'efficacité

La mise en œuvre du débat entre la direction et les représentants du personnel doit permettre de traiter la question de la pénibilité en favorisant les échanges de points de vue, parfois divergents, dans un cadre défini et avec l'objectif de prévenir ou de réparer les risques professionnels. Il n'exclut pas le conflit, mais vise à le rendre plus efficace.²

Selon la circulaire DGT du 28/10/11, l'obligation définie par la Loi est une obligation de résultat. Autrement dit, l'engagement d'une négociation n'est pas suffisant pour dégager l'employeur de son obligation de conclure un accord ou d'établir un plan d'action.

Dans tous les cas, la concertation avec les représentants du personnel doit porter sur les diagnostics des risques présents dans l'entreprise. La circulaire souligne la participation indispensable des instances de représentation du personnel à la démarche de prévention, notamment le CHSCT et l'articulation des compétences des différentes IRP.

Le CHSCT doit notamment être consulté sur le diagnostic préalable et le projet de plan d'action, au titre de ses compétences générales en matière de prévention des risques professionnels (L4612-2 CT).

Conclure un accord ou établir un plan d'action : un prolongement du programme annuel de prévention

Accord ou plan d'action

Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient un accord d'entreprise avec l'employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel).

La négociation peut porter sur :

- le processus d'identification des facteurs de risques et contraintes de travail, caractéristiques de l'entreprise, par établissement, voire par unités de travail telles que définies dans le Document Unique,
- l'inventaire des facteurs de risques et les contraintes de travail qui peuvent impacter la santé au travail,
- la gestion des ressources humaines dont la gestion des âges et la formation tout au long de la vie,
- plus globalement l'amélioration des conditions de travail.

Un **accord de méthode** peut permettre de cadrer les modalités de déroulement de la négociation, notamment dans ses principes.³

Un **plan d'action** se distingue d'un accord par le fait qu'il n'implique pas la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Comme le programme annuel de prévention, c'est un ensemble de mesures décidées unilatéralement par l'employeur et soumis à l'avis des représentants du personnel.

Un diagnostic préalable

La négociation d'un accord ou l'élaboration du plan d'action reposent en premier lieu sur un diagnostic préalable obligatoire des situations de pénibilité et d'expositions des salariés (D138-28 code de la SS). Ils doivent ensuite prévoir les mesures de prévention ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

L'identification des salariés exposés passe par celle des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs des facteurs de risques énumérés plus haut. Pour cela il faut :

- confronter les facteurs de pénibilité aux postes,
- apprécier l'intensité et la durée de l'exposition,
- déterminer les postes pénibles
- mesurer la proportion sur l'effectif total.

Un certain nombre d'éléments seront donc pris en considération pour identifier les postes soumis à la pénibilité. Certains documents déjà existants (voir page 15 pour plus de détail) peuvent constituer des sources d'information utiles :

- Le document unique contient l'inventaire et l'analyse des risques par unité de travail ;
- La fiche d'entreprise faite par le médecin du travail précise les effectifs exposés ;
- Les primes versées (nuit, travaux insalubres, bruyants, dangereux) ;
- Les temps de repos compensateurs supplémentaires ;
- ...

En tout état de cause, l'accord ou le plan d'action doivent **prévoir et encadrer les trois points suivants** :

- un diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise,
- les mesures et actions de prévention qui en découlent,
- les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

3. Exemple de principe : Constatant que « certains environnements de travail ou l'exercice durable du travail dans certaines conditions peuvent provoquer une usure prématurée de la santé du salarié », les signataires s'engagent dans la prévention et la suppression de la « pénibilité des tâches ou des situations de travail – tant physique que psychique ». Ils affirment également que des compensations seront prévues « là où la pénibilité ne pourra être totalement éradiquée ».

Les obligations des employeurs

2. Conclure un accord ou établir un plan d'action contre la pénibilité : des obligations renforcées pour certaines entreprises

Des thèmes obligatoires

La finalité étant de supprimer ou de réduire les facteurs de pénibilité, la loi prévoit que l'accord ou le plan d'action doit traiter :

- Au moins l'un des deux thèmes suivants :

- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité concernant les contraintes physiques marquées, l'environnement physique agressif, certains rythmes de travail, en privilégiant les actions collectives de prévention.
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail, pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés.

- Au moins deux des quatre thèmes suivants :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel : aménagement d'horaire, répartition de la charge de travail...
- Le développement des compétences et des qualifications : actions de formation incluant la prévention des risques physiques, professionnalisation de l'encadrement de terrain...
- L'aménagement des fins de carrière : mesures d'allègement ou de compensation...
- Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques : aide au retour à l'emploi...

Des objectifs chiffrés mesurés par des indicateurs

Pour chaque thème retenu, les dispositions sont complétées par des objectifs chiffrés, mesurés par des indicateurs qui sont communiqués au moins annuellement au CHSCT ou à défaut aux Délégués du Personnel.

Les objectifs du plan d'action doivent être concrets et clairement définis : nombre de salariés soustraits aux facteurs de pénibilité, de produits chimiques dangereux ayant fait l'objet de substitution, nombre de postes adaptés, nombre de salariés ayant bénéficié de réaménagements d'horaires...

La détermination des seuils d'assujettissement de l'entreprise : un enjeu essentiel

L'obligation de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action se décompose en deux temps :

- Le calcul de l'effectif de l'entreprise pour apprécier le seuil de 50 ou 300 salariés
- Le calcul de la proportion de 50 % de salariés

La détermination de la proportion du seuil de 50% des salariés peut être faite par l'employeur en préalable de la négociation, dans le cadre d'un groupe de travail pluridisciplinaire impliquant les instances représentatives du personnel ou des représentants des organisations syndicales. Mais elle peut aussi constituer le premier point d'une négociation dans le cadre d'un accord de méthode définissant les conditions dans lesquelles le diagnostic de la pénibilité, prévu par l'article D. 138-28 du CSS, sera établi.

Comment calculer l'effectif de l'entreprise ?

Le mode de calcul retenu pour apprécier les seuils de 50 et 300 salariés est celui prévu par l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale. Les effectifs sont donc appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. On ne tient compte que des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois. Les salariés sont comptabilisés conformément aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail

Comment calculer la proportion de 50% de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ?

C'est à l'employeur seul de déterminer la proportion de salariés exposés. Cette proportion doit être consignée en annexe du document unique. Elle pourra utilement être accompagnée par les modalités de calcul (par exemple seuils retenus pour définir l'exposition). Elle doit être actualisée chaque fois que nécessaire et notamment lors de la mise à jour du DUER. L'employeur doit comptabiliser tous les salariés occupant un poste les exposant à un ou plusieurs facteurs de pénibilité en s'appuyant en priorité sur le Document Unique, la fiche entreprise réalisée par le médecin du travail, les fiches individuelles de prévention des expositions.

Pour certains facteurs de risques, l'identification des travailleurs exposés est facilitée par les définitions mêmes du code du travail, les tableaux de maladie professionnelle ou les recommandations de la CNAMTS. Les tableaux des maladies professionnelles sont donc centraux dans le dispositif. Ainsi, la définition légale du travailleur de nuit permet aisément de dénombrer les travailleurs relevant de cette catégorie.

La concertation avec les représentants du personnel doit permettre d'aboutir à des réponses partagées, à partir de la connaissance que chacun a du terrain. Le rappel de ce qui a pu être déjà fait dans la branche peut être utile.

Par ailleurs, les salariés exposés aux facteurs de risques mais bénéficiant de moyens de protection collective déjà mis en place ne doivent pas être pris en compte dans le calcul du seuil de 50 % de salariés exposés, même si il leur a été délivré une fiche de prévention des expositions. En revanche, les seuls équipements individuels de protection ne suffisent pas pour soustraire les salariés concernés du calcul (voir site du ministère du travail : www.travailler-mieux.gouv.fr). Ainsi, les postes de travail émettant des poussières, s'ils sont équipés de dispositif de captage à la source dont l'efficacité est régulièrement vérifiée, n'ont pas à être pris en compte dans la proportion des 50 %.

Le contrôle de l'inspection du travail

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a institué l'obligation pour ces entreprises de conclure un accord collectif, ou d'élaborer un plan d'action, sur la prévention de la pénibilité avant le 1er janvier 2012 (art. 77 de la loi). À défaut, elles sont susceptibles d'être pénalisées financièrement (à hauteur de 1 % maximum de la masse salariale) à l'issue d'une procédure de mise en demeure de l'inspection du travail. Le montant est fixé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité. . .

Il n'existe pas de procédure de rescrit : le dépôt de l'accord ou du plan d'action n'entraîne pas pour l'administration d'obligation de se prononcer sur sa conformité. L'inspection du travail conserve la faculté de contrôler à tout moment la conformité de l'accord ou du plan d'action. Elle peut mettre l'employeur en demeure de lui transmettre, sous six mois, l'accord ou le plan d'action ou de justifier, dans le même délai, les motifs de sa défaillance et des efforts accomplis en matière de prévention.

Le CHSCT est informé par l'employeur de la mise en demeure de l'inspecteur du travail auquel l'employeur doit répondre dans un délai maximum de 6 mois.

Par ailleurs l'inspecteur du travail est habilité à relever par procès verbal la contravention de cinquième classe constituée par le fait pour l'employeur de ne pas avoir rempli ou actualisé la fiche individuelle de prévention des expositions. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction (Article R 4741-1 du code du travail).

La mobilisation des représentants du personnel

1. Construire une stratégie pour réduire la pénibilité

Des préalables

L'action des représentants du personnel pour la prévention des risques professionnels ne se substitue pas à celle de l'employeur dont il garde l'entière responsabilité. Elle n'y est pas non plus subordonnée. Leur stratégie vise à leur permettre d'intervenir de manière autonome sur les diagnostics et les plans d'action que l'employeur met en œuvre.

Les conditions à réunir pour une stratégie qui pose les bases d'une action et/ou d'une négociation sur la pénibilité adaptée aux réalités de chaque établissement sont de plusieurs ordres, notamment :

- Des **organisations syndicales** qui constituent un collectif de travail pour les représentants du personnel, capables de mettre en commun les expériences, de coordonner les actions, de porter la parole des salariés, de repérer les problématiques pertinentes relatives à la pénibilité, de mobiliser les différents partenaires auxquels les représentants du personnel peuvent faire appel et sur lesquels ils peuvent s'appuyer, de construire une stratégie et un plan d'action.
- Une **connaissance des textes réglementaires** et de ce qu'ils rendent possible dans le débat social sur la pénibilité : un des enjeux essentiels de la négociation est précisément de s'appuyer sur les textes réglementaires pour aller plus loin, pour se rapprocher des situations réelles de travail à l'œuvre dans chaque entreprise, compte tenu de sa singularité et de ses spécificités en matière de conditions de travail, d'organisation du travail, de caractéristiques de son personnel.
- Le **recueil de l'expression des travailleurs** : une contribution indispensable car ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situations de travail et des risques qu'elles engendrent.
- La **prise en compte du temps** dans la négociation, permettant de se dégager de la pression de l'urgence : la négociation sur la pénibilité s'inscrit dans la contrainte temporelle fixée par la loi, cependant la déclinaison sur le terrain d'un diagnostic partagé, d'un plan d'actions adapté, de mesures de suivi, ne peut se faire dans la précipitation sous peine de perdre en pertinence et efficacité.
- Une **information des travailleurs** à tous les stades de l'élaboration de l'accord, de sa mise en œuvre et de son suivi : l'appui sur les salariés donne de fait une force durable dans la négociation et constitue une pression supplémentaire sur les partenaires sociaux pour la recherche d'un accord au plus près des réalités du terrain et des aspirations des salariés.
- L'investissement des documents internes de l'entreprise : notamment le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).
- Un **appui sur les différents IRP** : leur place dans le dialogue social, leurs prérogatives spécifiques, leur complémentarité dès lors qu'elles se coordonnent, notamment lors des procédures de consultation et de négociation sont cruciales.
- La **mobilisation des partenaires internes et externes** de l'entreprise sur le champ de la santé au travail dans une logique pluridisciplinaire qui allie les approches médicale, organisationnelle, technique et juridique.

S'appuyer sur l'expérience des salariés

La construction d'un point de vue propre, ancré dans l'activité réelle des salariés, et susceptible d'être confronté à celui de l'employeur est un enjeu central de l'action des représentants du personnel sur le champ de la pénibilité.

L'approche par le terrain des facteurs de pénibilité est un support privilégié de cette construction. Elle permet au CHSCT de s'informer des conditions réelles de travail des salariés dans l'exécution de leurs tâches. Elle permet également d'objectiver les situations de travail, de produire des connaissances et de construire des représentations partagées des facteurs de risques professionnels. La qualité du dialogue social doit y participer.

En s'appuyant sur l'expérience des salariés sur leurs conditions de travail et les facteurs de pénibilité de tous ordres qu'ils subissent, les représentants du personnel sont en capacité de :

- **rendre visible ce qui est invisible ;**
- **rendre collectif ce qui est vécu individuellement ;**
- **formuler une stratégie collective pour transformer la perception des risques en actions préventives.**

Analyser les situations pénibles : une mission nouvelle pour le CHSCT

Les délégués syndicaux, CE, DP et CHSCT sont des acteurs incontournables de la prévention de la pénibilité. Leur légitimité s'est construite de façon indépendante, compte tenu de la spécificité des expertises à mobiliser et des priorités des RP.

Leur mission a cependant le même objet : permettre l'expression des travailleurs et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions du chef d'entreprise entrant dans leur champ de compétence. Dans une période récente, un certain nombre de coopérations entre les différentes IRP ont vu le jour (notamment en situation de restructuration) compte tenu du lien fort qui existe entre les questions d'emploi et de travail. A ce titre, elles sont toutes concernées par les enjeux de prévention et de réparation des effets de la pénibilité.

Le CHSCT, en lien avec les DP et le CE a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de l'ensemble des salariés présents sur le site, quel que soit leur statut, d'améliorer les conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires. Les missions du CHSCT ne sauraient se limiter à la simple vérification de l'application de la réglementation. Il est également le lieu où s'examine la politique de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels.

En ce sens, le CHSCT joue le rôle d'un comité spécialisé chargé d'études et d'instruction technique, dont le rôle est articulé avec les prérogatives du CE qui reste compétent en matière de politique générale d'amélioration des conditions de travail. Pour remplir cette mission, le CHSCT dispose de moyens d'études, d'inspections et d'enquêtes adaptés aux situations particulières auxquelles il est confronté.

Le CHSCT est naturellement l'instance de référence de l'analyse des facteurs de pénibilité que ce soit dans le cadre des dispositifs d'information spécifiques prévus pour les entreprises contraintes à un accord ou à un plan d'action, ou dans le cadre des principes généraux de prévention auxquels toutes les entreprises sont soumises.

Selon l'article L4612-2, « le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

L'observation des postes et de l'environnement physique de travail, la discussion avec les salariés sur les difficultés qu'ils rencontrent sont autant d'informations essentielles pour que le CHSCT puisse formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité du personnel.

Concernant la prévention de la pénibilité, le CHSCT doit être capable d'une part, de s'assurer de la délivrance des fiches individuelles de prévention des expositions et d'autre part, de peser sur la question de la proportion des salariés de l'entreprise soumis à des facteurs de pénibilité, ce point étant susceptible de déclencher une obligation de conclure un accord ou d'établir un plan d'action sur la prévention de la pénibilité. Il doit pour cela :

- s'assurer de la présence des facteurs de pénibilité énoncés dans le code du travail,
- apprécier le nombre de salariés exposés à ces facteurs de risques,
- être en capacité de programmer des missions d'inspection ou d'études sur un thème relatif aux facteurs de pénibilité (par exemple dans un atelier, sur un poste de travail pénible, ou dans une situation de travail identifiée ...). A cette occasion, l'employeur peut augmenter le crédit d'heures de délégation,
- faire le lien avec les autres négociations/plans d'action en vigueur dans l'entreprise (Seniors, GPEC, RPS, Egalité professionnelle).

Dans ce cadre, la discussion autour du programme annuel de prévention et du document unique est une opportunité de mise en débat des facteurs de pénibilité, et de proposition pour peser sur les orientations de la politique de prévention.

Mobiliser les autres partenaires de la prévention

L'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail. La démarche de prévention se fonde sur des connaissances complémentaires d'ordre médical, technique et organisationnel, tant au stade de l'évaluation des risques que de celui de l'élaboration d'une stratégie de prévention.

Divers organismes peuvent ainsi accompagner l'employeur. Ils peuvent aussi être sollicités par les Institutions Représentatives du Personnel.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail contrôlent en particulier la présence des fiches individuelles de prévention des expositions, la conformité des entreprises aux dispositifs légaux de prévention de la pénibilité, et le respect des règles relatives au dialogue social et au fonctionnement des IRP mises en œuvre à cette occasion. Au delà de sa mission de contrôle, l'inspection du travail peut répondre aux questions juridiques soulevées par la négociation ou le plan d'action (nature des obligations, consultations obligatoires, etc.)

La mobilisation des représentants du personnel

1. Construire une stratégie pour réduire la pénibilité

Les organismes de Sécurité sociale (CARSAT et MSA locales) développent une action d'incitation à la prévention des risques professionnels par les entreprises. Ils peuvent donner des conseils techniques et méthodologiques pour l'évaluation des facteurs de pénibilité (outils pertinents disponibles, etc.), et les mesures de prévention appropriées selon le secteur d'activité (documentations, recommandations, etc.). Ils peuvent aussi intervenir en matière de formation.

Les services de santé au travail (SST) conseillent l'employeur, les représentants du personnel et les travailleurs, notamment sur les mesures nécessaires pour prévenir ou réduire la pénibilité. Ils exercent la surveillance de la santé des travailleurs sur un plan individuel (examens médicaux) ou collectif (actions de prévention, métrologie, sensibilisation, établissement de la fiche d'entreprise etc. . .). Ils doivent donc être associés à ce titre aux travaux de caractérisation et de prévention de la pénibilité. Les services de santé au travail élaborent un projet de service pluriannuel qui leur permet d'organiser et de prioriser l'ensemble de leurs actions dans les divers domaines.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des salariés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Son rôle consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Son action s'exerce suivant deux axes complémentaires :

- par son intervention sur le milieu de travail, il apporte son expertise auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, en proposant des actions correctrices des conditions de travail.
- grâce au suivi médico-professionnel des salariés des entreprises qui lui sont confiées, il contribue à la protection individuelle de leur santé et au maintien dans l'emploi.

Il peut, dans ce cadre, être sollicité pour des conseils sur les questions relatives à la pénibilité par les représentants du personnel.

Le médecin anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire : au sein de cette équipe travaillent notamment des IPRP : **Intervenants en prévention des risques professionnels**. Un IPRP est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, organisationnelles ou médicales (hors médecine du travail) qui intervient dans les entreprises à la demande du médecin du travail ou du chef d'établissement, dans un objectif exclusif de prévention afin de conduire des missions d'évaluation, d'étude et/ou de conseil. Il peut être sollicité sur les questions relatives à la pénibilité.

Les organismes paritaires peuvent également assister les partenaires sociaux en matière de prévention (agences régionales de l'ANACT, INRS, OPPBTP, OPCA, AGEFIPH, etc.).

D'autres acteurs publics ou privés interviennent dans la prévention des risques professionnels (organismes de vérification, cabinets d'ergonomie, experts-agrèés, etc.). Ils peuvent être mobilisés sur le champ de la pénibilité afin de permettre aux représentants du personnel de conforter leur action (mesures de bruit, analyse des TMS, . . .).

La mobilisation des représentants du personnel

2. Agir sur le terrain : éléments de méthode

Construire une démarche d'inspection orientée vers la pénibilité

"Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers, à des inspections (...) » art. L 4612-4."

Préparer l'inspection : Inspecter n'est pas visiter

- S'appuyer sur les constats et les actions prévus dans le Document Unique, dans la fiche entreprise, et dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- Disposer des textes légaux et des fiches techniques concernant ce que l'on veut inspecter (par exemple fiches INRS).

Passer par l'analyse du travail pour identifier les risques

- Observer le travail afin de repérer les facteurs de pénibilité (postures, manutentions, ...) auxquels sont exposés les salariés lors de leur activité, ainsi que leur fréquence et leur durée ;
- Faire procéder à des mesures (bruit, ambiances thermiques...) si elles n'existent pas et s'enquérir de la méthode mise en œuvre ;
- S'entretenir avec les salariés afin de comprendre ce qui n'est pas observable, les difficultés qu'il rencontre et les impacts de leur travail sur leur santé.

L'entretien sur leur travail avec les salariés

Il peut s'appuyer sur l'expérience du travail que les représentants du personnel ont dans leur activité professionnelle. Il peut également s'appuyer sur une grille d'entretien en quatre temps : faire décrire par les salariés leur activité et les différentes phases de leur travail ; identifier avec eux les facteurs de pénibilité auxquels ils sont soumis ; leur faire préciser les modalités concrètes d'exposition à ces risques dans leur travail ; les faire s'exprimer sur les troubles de santé qu'ils subissent.

Les suites à donner : « raisonner prévention »

- Mettre par écrit le compte rendu de l'inspection en faisant apparaître les interrogations les plus pertinentes au regard des facteurs de pénibilité ;
- Tirer le bilan de l'inspection en réunion de CHSCT en relevant les risques perçus et les actions que l'employeur s'engage à mettre en œuvre ;
- Informer les salariés concernés des résultats de l'inspection et des suites données aux conclusions du CHSCT ;
- Veiller à enrichir le PAPRI Pact et le Document Unique.

Analyser les postes et les situations de travail

L'étude de poste

L'étude de poste est un moyen de connaître les conditions de travail et les risques professionnels auxquels est exposé le salarié.

Cette étude concerne les besoins suivants :

- l'ambiance de travail (bruit, éclairage, atmosphère de travail, chaleur),
- les postures et les gestes de travail imposés par le poste, leur cadence,
- la charge physique (nature des gestes professionnels, amplitude, fréquence, gestes répétitifs, manutention, poids des charges transportées, distance parcourue),
- la charge mentale (niveau de responsabilités, prise en compte des risques, relations interpersonnel, composante affective du travail, reconnaissance du salarié),
- l'exposition à certaines substances toxiques ou dangereuses,
- ...

L'étude de poste est en général menée par le médecin du travail (ou un IPRP) qui disposent du temps et de la compétence. De cette connaissance, le médecin du travail peut, en fonction de l'état de santé du salarié, juger de son aptitude à occuper le poste étudié. Il peut également formuler des remarques à l'employeur sur la nécessité de réaliser des corrections ou des aménagements sur ce poste de façon à améliorer la sécurité et les conditions de travail. Les représentants du personnel peuvent aussi procéder à des études de poste ou dialoguer avec le médecin du travail ou l'IPRP sur sa méthode d'étude.

L'analyse du travail

La situation de travail se définit comme le contexte concret où les travailleurs réalisent une production matérielle ou immatérielle dans des conditions de travail et de sécurité données. Elle inclut le dispositif technique et matériel, l'organisation du travail, les hommes et leurs compétences.

La mobilisation des représentants du personnel

2. Agir sur le terrain : éléments de méthode

L'activité des salariés est le résultat d'un compromis entre les exigences de la tâche à accomplir, l'environnement dans lequel le travail s'effectue, les marges de manœuvre dont dispose le salarié, les ressources qu'il est capable de mobiliser.

L'ANACT propose ainsi, face à la complexité des situations de travail, de :

- S'intéresser au travail pour comprendre comment les salariés font face aux contraintes du travail parfois au dépend de leur santé. Leur point de vue est essentiel ;
- Prendre en compte la variabilité des situations pour mesurer comment certains salariés développent des savoir-faire de prudence et des stratégies d'économie lors de la réalisation de leur travail,
- Tenir compte des dimensions objectives et subjectives dans le rapport que la personne entretient avec son travail (adéquation entre les valeurs, équilibre entre la vie au travail et hors travail . . .) ;
- Faire le lien avec l'histoire des individus : Le temps et l'histoire sont des dimensions importantes de la notion de pénibilité. Le questionnement ne vise pas uniquement la situation de travail actuelle, mais également l'itinéraire professionnel du salarié au regard de son parcours d'exposition au risque, de son évolution professionnelle et de celle de son travail ;
- Identifier les populations concernées et repérer les impacts sur la santé par le rapprochement des données sociales (métiers, classes d'âge, ancienneté, genre, etc.) et de plusieurs indicateurs :
 - Les indicateurs de type « effets » de l'usure (maladies professionnelles, inaptitudes) ;
 - Les éléments sur des troubles de santé dits « infra-pathologiques » : trouble du sommeil, douleurs articulaires, nervosité . . . Le suivi mené par le médecin du travail éventuellement complété par un questionnaire peut permettre de les repérer ;
 - Les indicateurs de type « alertes » (turnover, absentéisme, accidents du travail, difficultés d'embauche ou d'affectation, changements de poste . . .) ;
 - Les indices à rechercher du côté des effets négatifs pour la performance (qualité, productivité . . .).

S'appuyer sur les documents relatifs à l'évaluation et à la prévention des risques

Le document unique d'évaluation des risques : en amont et en aval du diagnostic pénibilité

Le Document Unique doit, selon la loi, comporter un « inventaire » des risques professionnels identifiés dans l'entreprise. On doit donc y retrouver :

- Une identification des dangers. C'est l'inventaire exigé par la loi. Il s'agit de repérer les dangers c'est-à-dire les propriétés ou les capacités intrinsèques d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, qui pourraient causer un dommage à la santé des salariés.
- Une analyse des risques. C'est l'examen des conditions d'exposition du personnel à ces dangers et aux différents facteurs de risques identifiés dans l'entreprise.
- Le classement des risques. Les risques identifiés, notés selon les critères propres à l'entreprise (probabilité d'occurrence, gravité, fréquence, nombre de personnes concernées . . .), sont ensuite classés. Le classement permet de mettre en débat les priorités et de planifier les actions de prévention.

Il doit répondre à trois exigences :

- La cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- La lisibilité. En réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise ;
- La traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Il doit contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail (mise en œuvre de formations, changement d'équipement . . .).

La proportion des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels prévus par les textes sur la pénibilité (D4121-5) est consignée en annexe du DUER.

Le rapport annuel au CHSCT et le PAPRI Pact

Au moins une fois par an, l'employeur présente au CHSCT :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée.

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Document particulièrement intéressant pour les représentants du personnel au CHSCT, le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) matérialise l'engagement chiffré et planifié de l'employeur en la matière.

Il comporte généralement quatre parties :

- Orientations générales en matière de prévention des risques
- Mesures à réaliser au cours de l'année à venir
- Mesures à réaliser au cours d'une programmation ultérieure
- Motivation des mesures rejetées.

Ce document doit ainsi constituer, en matière de prévention de la pénibilité, la déclinaison opérationnelle de la politique de prévention de l'employeur. Le CHSCT émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution en annexe au rapport annuel. L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du CHSCT.

La fiche d'entreprise : une aide précieuse pour le diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise

C'est un document élaboré et mis à jour par le médecin du travail, autonome ou inter entreprise : (Article R 4624-37).

La fiche d'entreprise regroupe tous les risques professionnels de l'entreprise et les effectifs des salariés soumis à ces risques (physiques, chimiques, biologiques, infectieux, accidents, ...) sur plusieurs années. Elle indique les actions de préventions mises en œuvre pour limiter ces risques. Elle indique également les conditions d'hygiène, les locaux sociaux (vestiaires, restaurant d'entreprise ...), les moyens de premiers secours, la présence d'un CHSCT et de délégués du personnel, les indicateurs d'accidents du travail (taux de fréquence et de gravité), de maladies professionnelles et à caractère professionnel.

Elle est présentée au CHSCT en même temps que le rapport annuel du CHSCT (Article L4612-16). Elle est transmise à l'employeur. Elle peut être consultée par l'Inspecteur du Travail, les agents de prévention de la CARSAT, le médecin inspecteur régional du Travail.

Les fiches individuelles d'expositions

Les fiches d'exposition prévues pour les risques amiante et hyperbare par les dispositions du code du travail antérieures au dispositif pénibilité constituent des ponts d'appui pour identifier les risques, les postes et les salariés exposés. Il en est de même des fiches de prévention des expositions prévues par le nouveau dispositif qui sont transmises au médecin du travail et à leur demande aux salariés et à l'inspecteur du travail.

Les informations sociales de l'entreprise

Le bilan social est une obligation légale pour les entreprises de plus de 300 salariés. Il est peu utilisé par les directions pour concevoir leur politique sociale. En revanche, il constitue pour les représentants du personnel une base d'informations sociales quantitatives utiles permettant de déceler les tendances et de faciliter un diagnostic social de l'entreprise ou de l'établissement. Les représentants du personnel peuvent agir pour renforcer sa pertinence, enrichir son contenu, coller davantage au travail réel, adapter les indicateurs et en créer de nouveaux en fonction des évolutions organisationnelles de l'entreprise.

Dans les entreprises qui sont en deçà du seuil obligatoire pour établir un bilan social, les représentants du personnel peuvent demander à leur direction de produire certains de ces indicateurs. Ces informations peuvent aider les représentants du personnel à préciser les données sociales pertinentes pour engager une réflexion sur la pénibilité.

Ces indicateurs peuvent être utilisés dans le suivi des objectifs chiffrés imposés par la réglementation.

La mobilisation des représentants du personnel

2. Agir sur le terrain : éléments de méthode

Indicateurs du bilan social en lien avec la pénibilité

Absentéisme (comptabilisés au choix en jours, en ½ jours, en heures)

- Nombre de journées d'absence
- Nombre de journées théoriques travaillées
- Nombre d'absence pour maladie
- Répartition des absences pour maladie selon leur durée
- Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles
- Nombre de journées d'absence pour maternité
- Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux...)
- Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes

Accidents du travail et de trajet

- Taux de fréquence des accidents du travail
- Nombre d'accidents avec arrêts
- Nombre d'heures travaillées
- (Nb d'accidents avec arrêt / Nb heures travaillées) x 106
- Taux de gravité d'accidents du travail
- Nombre de journées perdues
- Nombre d'heures travaillées
- (Nb jour. perdues / Nb heures travaillées) x 106
- Nb d'incapacités permanentes détaillées entre français et étranger
- Nb d'accidents mortels
- de travail, de trajet
- Nb d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail
- Nb d'accidents du personnel temporaire ou des prestataires de services dans l'entreprise

Répartition des accidents par éléments matériels

- Liés à l'existence de risques graves
- Liés à des chutes avec dénivelation
- Occasionnés par des machines
- De circulation, manutention, stockage

Maladies professionnelles

- Nb et dénomination des MP. déclarées à la Sécurité sociale
- Nb de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et leur caractérisation
- Nb de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des MP.

Dépenses en matière de sécurité

- Effectif formé à la sécurité dans l'année
- Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente
- Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité

Durée et aménagement du travail

- Horaire hebdo. moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées.
- Nb de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur
- Au titre du code du travail
- Au titre d'un système conventionnel

- Nb de salarié bénéficiant d'un système d'horaires individualisés
- Nb de sal. occupés à temps partiel
- Entre 20 et 30 heures
- Autres formes de temps partiel
- Nb de sal. ayant bénéficié tout au long de l'année de 2 j de repos hebdo. consécutifs
- Nb moyen de jours de congés annuels
- Nb de jours fériés payés

Organisation et contenu du travail

- Nb de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit
- Idem > 50 ans
- Personnel utilisé à des tâches répétitives (travail à la chaîne)
- Distinguer hommes et femmes

Conditions physiques de travail

- Nb de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB à leur poste de travail
- Réaliser une carte du son par atelier
- Nb de salariés exposés à la chaleur
- Nb de sal. travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière
- Nb de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesure (source : rapport annuel du médecin du travail)

Transformation de l'organisation du travail

- Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu
- Préciser le nombre de salariés concernés

Dépenses d'amélioration des conditions de travail

- Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise
- Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail l'année précédente

Médecine du travail

- Nb d'exams cliniques
- Nb d'exams complémentaires
- Part du temps consacré à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail

Travailleurs inaptes

- Nb salariés définitivement inaptes
- Nb sal. reclassés dans l'entreprise

Références bibliographiques et internet

Plan de prévention.

Sites internet :

Institut Régional du Travail : <http://www.univmed.fr/fr/irt/accueil>

INRS : www.inrs.fr/

ANACT : www.anact.fr/

CARSAT : www.carsat-sudest.fr/; www.risquesprofessionnels.ameli.fr/

Ministère du Travail : www.travailler-mieux.gouv.fr/

DIRECCTE : www.paca.direccte.gouv.fr

Sites d'informations sur la santé au travail :

www.bossons-fute.fr

www.sante-et-travail.fr

www.sante-securite-paca.org

www.dialogue-social.fr

www.dmt-prevention.fr

Bibliographie :

ANACT (2009), Pénibilité et usure au travail : comment prévenir ? Travail et changement, n°324 avril.

BOIX P. et L. VOGEL (1999), L'évaluation des risques sur les lieux de travail. Guide pour une intervention syndicale.. Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité (BTS).

Bulletin d'information en économie de la santé (2007), Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe, n°120, Mars.

DARES (2006), Les expositions aux risques professionnels : Les ambiances et contraintes physiques Résultats SUMER 2003, Juillet.

DARES (2009), Horaires atypiques et contraintes dans le travail, Mai.

DARES (2011), Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière, Mars.

DIRECCTE PACA (2011), L'obligation de conclure un accord ou un plan d'action sur la prévention de la pénibilité, Novembre.

LASFARGUES G. (2005), Départs en retraite et « travaux pénibles » L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé CEE, avril.

INRS (2011), La pénibilité, Lettre d'information, Septembre.

RÉGLEMENTATION

Articles du code du travail et de la sécurité sociale relatifs à la pénibilité :

Code de la sécurité sociale :

Articles L138-29 à L138-31; R138-32 et suivants; D138-27 et suivants ; L 351-1-4

Code du travail :

Articles L 4121-1; L 4121-3-1; L4612-2; D 4121-5 ; D 4121-6 à 9 ; R 4412-110 (nouveau) ; R 4741-1-1

Décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.

Décret n°2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Décret n°2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

Circulaire DGT n°08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L138-29 du code de la sécurité sociale.

Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L 4121-3-1 du code du travail.

Décret n°2012-134 du 30 janvier 2012 tirant les conséquences de la création de la fiche prévue à l'article L 4121-3-1 du code du travail. Ce décret abroge les articles R 4412-40 à R 4412-43 et modifie un certain nombre d'articles. Il introduit une pénalité pour défaut d'établir la fiche de prévention des expositions.

Décret n°2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche prévue à l'article L 4121-3-1 du code du travail.

Prévenir la pénibilité au travail

QUELLES ACTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?



12, traverse Saint-Pierre
13100 Aix-en-Provence
Tél : 04.42.17.43.11
Fax : 04.42.21.20.12
www.univmed.fr/fr/irt/accueil



Direction Régionale
des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi
DIRECCTE PACA
Unité territoriale des Bouches du Rhône

55 boulevard Perier 13415
Marseille cedex 20

Edition : Février 2012